

インターンシップと教育システムに関する研究（堀越芳昭教授退職記念号）

著者名(日)	金子 勝一
雑誌名	山梨学院大学経営情報学論集
巻	19
ページ	11-18
発行年	2013-02-06
URL	http://id.nii.ac.jp/1188/00000334/

インターンシップと教育システムに関する研究

金子 勝一

1. はじめに

近年、少子高齢化の進展や産業構造のサービス化へのシフト、グローバル化の進展等が、日本における経済・社会システムを大きく変貌させようとしている。こうした変化は、これまでの日本企業の強みである長期的勤続傾向^[1]や終身雇用、年功序列、企業内組合といった日本の組織特性に対しても大きな影響を及ぼしつつある。さらに、日本経済の閉塞感は1990年代初めのバブル経済の崩壊以降続いており、その後のリーマン・ショックによる世界的な金融危機やギリシャの財政危機に端を発したEU不況等が日本のみならず、先進諸国の景気回復を困難にしているようである。このような状況は、大学生・大学院生をはじめとした多くの若年者に対して、短期的には就職活動における厳しい状況を、長期的には不安定な社会構造による将来への不安をもたらしているように思われる。こうした状況を背景として、若年者の雇用問題が社会問題化してきている。

上記のような厳しい社会・経済環境の中で、若年労働者の非正規労働者化や失業率の上昇、入社後の早期の離職・転職の問題が顕在化してきている。これらの問題を大卒者に限定した場合、入社後3年以内の離職率は3割を超えており、志望していた企業に就職したにもかかわらず離職する者も少なくないのである。こうした状況に対して、若年者は仕事に対する理想と現実のギャップに悩んでいるという指摘がなされている^[2]。

こうした大学生をはじめとする若年者の厳しい就業環境下において、社会における大学教育に対する要請や期待が高まりをみせており、大学もこうした要請・期待に応えようとして、多くの大学が教育の「直接的な効果」を発揮させるべく、魅力あるカリキュラムづくりや学生サービスの向上、キャリア教育の充実等、積極的な教育改革が試みられている。

さらに、こうした高等教育における問題は、将来の国家レベルの問題に発展する可能性も高いと考えられる。こうしたことが、大学のみならず、企業・行政の高等教育に対する関心を高めており、とりわけ、若年者の就業意識や職業能力の向上を図るために、産官学の協力による取り組みを加速させている。この取り組みの一つとして、「インターンシップ」が注目されているのである。2012年6月に発表された首相官邸の雇用戦略対話における「若年雇用戦略」^[3]においてもインターンシップが大きく取り上げられており、キャリア教育におけるインターンシップに対する注目度・期待度がさらに高まっているように思われる。

筆者らは、こうしたインターンシップの動向に焦点を当て、大学と企業・行政・地域との関係におけるインターンシップの位置づけについて、人的資源管理論・組織関係論・情報管理論をはじめとする経営学的な視点からその理論的枠組みを構築すべく、「ジョブ・インターンシップ導入大学の増加要因フレームワーク」^[4]を始めとした一連のインターンシップ研究を展開している^{[4]~[8]}。これらのインターンシッ

ブ研究を通して、インターンシップによる雇用のミスマッチ防止効果、インターンシップに対する首都圏・地方大学の学生の就業意識の差異、インターンシップの教育におけるネットワークとしての役割等、インターンシップに関して教育・研究の両面からの多面的な意義を示唆している。

一方、キャリア教育の側面におけるインターンシップの重要性は、大学のみならず、企業や行政により認識されるようになってきている。しかしながら、大学をはじめとする関係機関において、インターンシップに関する議論の多くが、キャリア教育における制度論や方法論に終始しており、問題の本質に迫っているように思うには思われない。そこで、本研究では、上記の先行研究^{[4] - [8]}を基礎にして、インターンシップの役割について再考し、インターンシップの多面的な意義について論じることとする。

2. インターンシップ導入大学の増加要因

2.1 インターンシップの概要

2節では、筆者らのインターンシップ研究の一つである「インターンシップ導入大学の増加要因フレームワーク」^[4]について概観する。

社会における大学への要請や期待の高まり、さらには少子化による大学間競争の激化にともない、多くの大学が魅力ある教育カリキュラムづくりおよび学生へのサービス向上を図るべく、インターンシップをカリキュラムに組み込んできている。さらに、大学のみならず、短大や高専、大学院においてもインターンシップを導入している。

インターンシップは、学校内で体験することができない実務的な実践教育を可能にする。大学で学んだ理論を実務の場で確認し、実践する機会を与えるのである。こうした機会は、企業

におけるOJT（On the Job Training：職場内教育訓練）に相当するのである。また、インターンシップを通して、学生が自己の適性を知り、それを就職活動に活かすことにもつながる。

インターンシップは、単位認定科目であるか否かによって2つに大別される。単位認定科目としてのインターンシップは、当然のことながら教育の一環として行われ、基本的に賃金や交通費・食費は支払われずに学生の自己負担である。ただし、インターンシップ期間中の保険は大学（場合によっては企業）の負担となる。

単位認定のないインターンシップは、学生側の自己の専門能力向上や就職活動の一環としてといった目的、企業側の採用活動や社会貢献の一環としてといった目的等、その目的は多様であり、賃金や交通費・食費が支払われることも珍しくない。これは、大学が仲介するものと、学生と企業との間で直接行われるものに分類され、前者は教育目的の性格が、後者は就職・採用目的としての性格が相対的に濃いものとなっている。

一方で、行政にとっては、近年の若年労働者の急速な転職の増加とフリーター化・ニート化は深刻な問題であり、この問題への対応が急務となっている。このような状況下において、若年労働者、とりわけ大卒者の転職増加の問題に対する対応策としてのインターンシップにかかる行政の期待は大きく、文部科学省のみならず、経済産業省や厚生労働省が積極的な取り組みを行っている。

2.2 インターンシップ導入大学の増加要因フレームワーク

日本における若年労働者の流動化の要因の一つとして、大卒者の転職・離職の増加を指摘することができる。この問題を国家レベルで捉えると、日本の産業競争力低下と将来の年金制度の行き詰まりをもたらす。また、企業レベルで

見れば、採用にかかるコストの増大をもたらし、長期的な視野に立った人材育成を困難にすることになる。さらに、労働者の個人レベルでいえば、将来の雇用不安と職業人としての技術的蓄積の低下をもたらす。

このように考えると、フリーターの増加の問題と並行して、大卒若年労働者の転職増加の問題は、早急な対策を講じる必要があることがわかる。現在のところ、この問題に対する抜本的な対策は存在しない。そこで、インターンシッ

プが注目されるのである。大卒若年労働者の就職におけるミスマッチの問題は、学生と企業のみならず、大学や行政を含めた共通の問題である。インターンシップの目的は、図1に示すようにこれらの関係者によって異なるが、上記の「ミスマッチの防止」は共通した目的なのである。

筆者らは、従来の研究において、図1の「インターンシップ導入大学の増加要因フレームワーク」^[4]を提案している。この提案フレームワークは、「大卒若年労働者の就職におけるミ

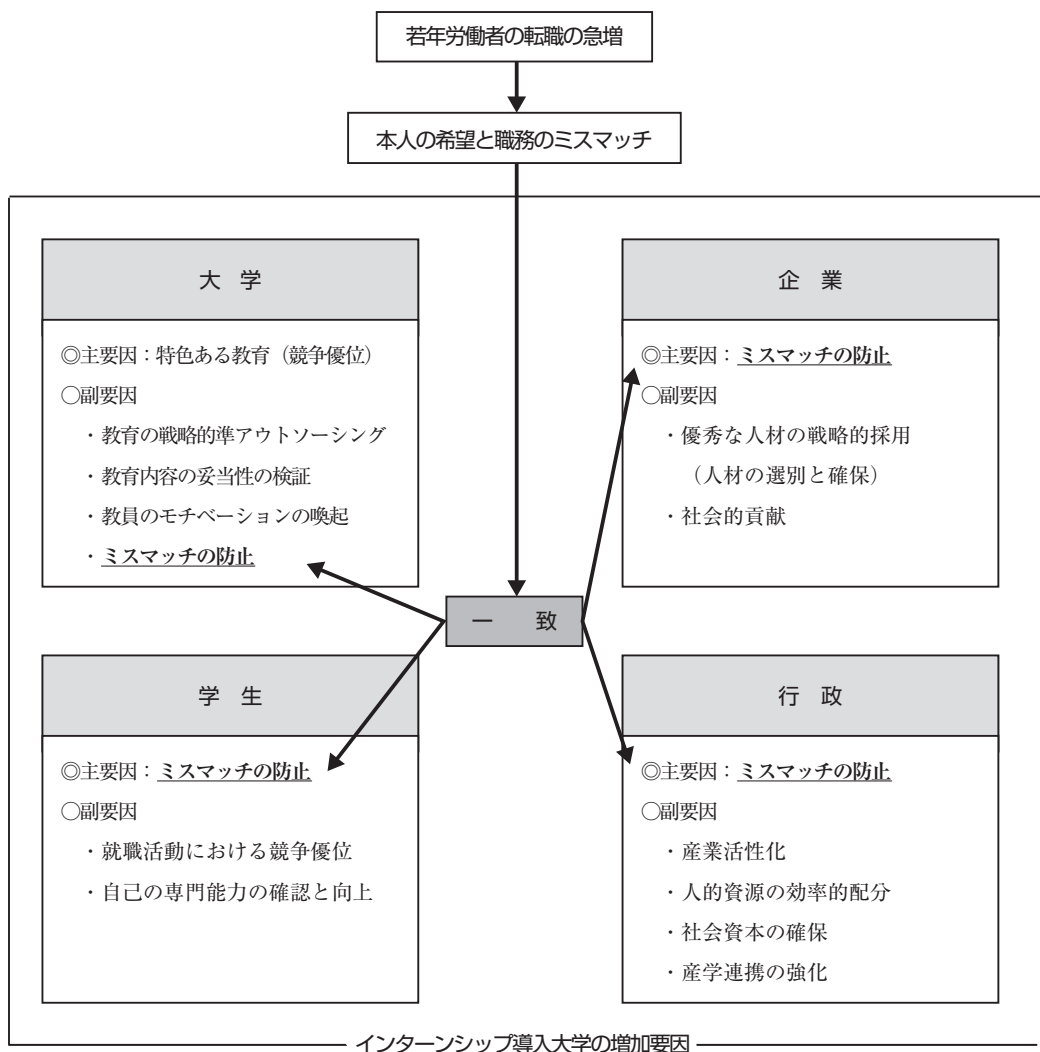


図1. 「インターンシップ導入大学の増加要因フレームワーク」

スマッチの防止」が、学生・企業・大学・行政の四者間で一致した目的であるという意味で、インターンシップ導入の「主たる要因」として位置づけられることを示している。すなわち、大卒若年労働者の就職におけるミスマッチが、彼ら・彼女らの転職の増加をもたらし、インターンシップがこれを予防する役割を果たすという考え方である。

しかしながら、インターンシップ導入の目的はこれに尽きるものではない。提案フレームワークは、ミスマッチの防止が上記の四者の共通した目的であることと同時に、それぞれ多様な目的を持っていることを表している。この目的の多様性が、それぞれの立場からインターンシップを推進しようとする原動力となり、インターンシップを導入する大学・教育機関を増加させているのである。このような、大学内で閉じることのない、企業や行政を巻き込んだプログラムは、学生と大学の利点のみでは前進しないものと考えられる。そういった意味で、インターンシップが学生・企業・大学・行政の間で一致した目的を持つこと、およびそれ以外にも多くの目的あるいは利点を持つことが、現在これを導入する大学を急速に増加させるパワーとなっているといえよう。

3. ジョブ・インターンシップ導入による相互準アウトソーシング・モデル

3節では、「ジョブ・インターンシップ導入による相互準アウトソーシング・モデル」^[5]について概観する。

この提案モデルは、渡邊・山下の「採用管理の準アウトソーシング・モデル」^[9]を基礎にしている。この提案モデルでは、企業側の直接的なメリットに比較して、学校側のメリットが間接的な効果であり、両者のメリットのバランスという点において疑問が残るものであった。そこで、筆者らは、「ジョブ・インターンシップ」の導入に注目し、この導入が学校と企業との間に相互に準アウトソーシングを行い合うことにつながるという図2のような「ジョブ・インターンシップの導入による相互準アウトソーシング・モデル」^[5]を提案している。ここで、「相互準」アウトソーシングであるのは、学校と企業の両者とも正式な委託契約は存在せず、かつ基本的には無償であるが、実質的には企業から学校へ、かつ学校から企業へと実質的にアウトソーシングしていることを意味している。

この提案モデルにしたがえば、学校側は企業に対して無償でジョブ・インターンシップを委託し、学校では得られない就業体験という「教

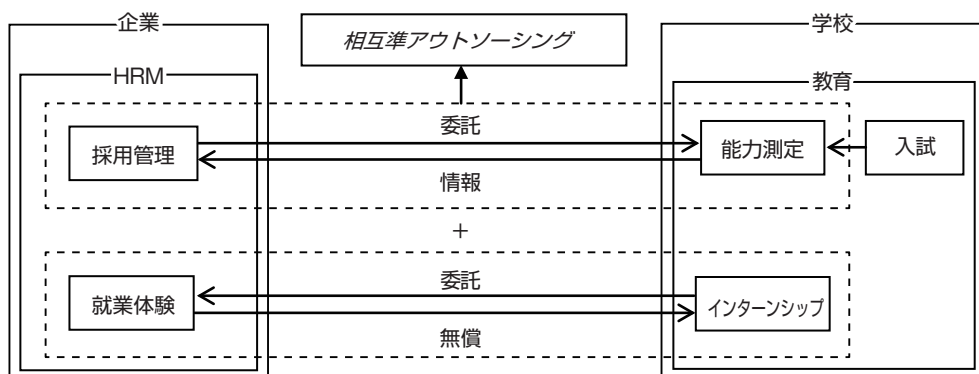


図2. ジョブ・インターンシップ導入による相互準アウトソーシング・モデル

育」を通して、専攻分野における教育効果の確認や今後の教育内容の充実につなげることが可能となり、学生の学習意欲の向上も期待できる。そして、学生は職業意識を身に付けることもできるといったメリットが期待できる。このように学校は、企業という外部組織を活用して多くのメリットを直接的に得ることが可能となるものである。また、ジョブ・インターンシップは企業においても、学生の希望する職務や適性とのミスマッチを防止し、職業意識を身に付けた学生の採用につながり、企業のPR活動にもなり優秀な学生の確保につながるといったメリットを指摘できる。

こうした筆者らの提案モデルの枠組みで大学と企業との関係を捉えると、大学と企業との両者間においてメリットのバランスが形成されることになる。これにより、企業は採用管理における能力測定を大学に、とりわけ大学の入学試験に準アウトソースし、大学は企業にインターンシップを通して教育を準アウトソースするという相互依存関係を記述している。

4. ECM と ENM

4.1 ECM (Education Chain Management)

4節では、折戸・山下^[10]のECM研究を基礎にした「インターンシップによるENM (Education Network Management)」研究を概説する。そこでまず、ECMの概念を紹介する。

これまで日本の多くの大学は、学問の自由・独立を最優先すべきとする理念に基づき、企業や行政（ただし文部科学省以外）とは一線を画した活動を行ってきた^[10]。このような学の独立を尊重するスタンスは、社会のさまざまな外圧に屈せず、大学のオートノミー形成に大きく貢献してきた。

一方で、企業と一線を画した日本の大学のスタンスは、米国に見られる活発な産学協同とは

異なり、産業の発展という面では足かせとなってきた部分もあるように思われる。これに対して、日本でも産学協同を積極的に推進すべきという声が上がってきている。そこで、大学のもつ頭脳・理論と企業の持つ資金力・実践力とを結合することによりシナジーを生み出し、新たな技術・魅力ある新製品を開発しようとしている。これらは主に技術面・理論面でのコラボレーションに重点が置かれている。

こうした技術面・理論面でのコラボレーションに対して、大学と企業の人材育成面のコラボレーションが、注目されつつある。これらの典型例が、ビジネス・スクール、MOT (Management of Technology)、そしてインターンシップであろう。従来、大学の教育と企業や行政組織の教育は、異なる理念と目的のもとにそれぞれ独立に行われてきた。これをSCM (Supply Chain Management) の視点で捉えると、「部分最適」に相当する。

山下ら^[10]は、企業におけるSCMを大学と企業との関係へと拡張させることにより、人材の供給連鎖における全体最適と大学における学生満足(SS: Student Satisfactionと呼んでいる)をめざす「エデュケーションチェーン・マネジメント」(ECM)のコンセプトを提示している。ここでの基本的な考え方は、大学にとって人材の供給連鎖 (Education Chain: EC) における「全体最適とSS」は、企業にとっての資材の供給連鎖 (SC) の「全体最適とCS (Customer Satisfaction)」以上のものであるというところにある。これにより、大学と企業の垣根を越えた、学生に対するサポートの重視の姿勢が、就職時のミスマッチによる離職を防止する役割を果たす可能性を示唆している^[10]。

4.2 ENM (Education Network Management)

筆者らは、4.1節のECM研究を基礎として、

インターンシップに焦点を当てた教育における産学官のコラボレーションについての枠組みを提案している^{〔8〕}。すなわち、インターンシップによる ENM (Education Network Management)^{〔8〕}である。

インターンシップに焦点を当てて、大学・大学院と企業・行政との間のネットワーキングという観点からの議論を展開する際に、ECM のコンセプトを少し軌道修正した方が良いように思われる。なぜなら、ECM の「チェーン」なる視点は多くの場合、堅い結びつき・堅い結合 (tight coupling) を意味し、インターンシップのような緩やかな結合・柔らかな結合 (loose coupling) とは明らかに異なる。

また、「増加要因フレームワーク」^{〔4〕}からもわかるように大学と企業・行政との間でインターンシップを通した新たな接続が進行している。これは大学を核とした「ネットワーキング」に相当する。すなわち、インターンシップにより、これまでは繋がり（枝）のなかった大学と企業・行政との間に関係性が生まれ、これが多くの大学と多くの企業・行政との間の関係性を拡大させていくことになる。こうした変化は、ネットワークの連結性の上昇、あるいはネットワーク・クラスの上昇を意味する。すなわち、インターンシップは大学と企業・行政が強く結びついた一本のチェーンというよりも、多様な個が緩やかに結びついたネットワークを生み出している。ただし、インターンシップの生み出すネットワークには、一般的なネットワークとは異なる大きな特徴が存在している。それは、基本的に大学同士の繋がりや、企業同士・行政同士の繋がりではなく、大学と企業・行政との間の繋がりを生み出すという特徴である。こうした特徴は「二組ネットワーク」に相当する。これを概念的に捉えると図3のようになる。

図3は、左の楕円内の4つの大学と、右の楕円内の6つの企業・行政との間のインターンシ

ップを通したネットワークを示している。このネットワークは、楕円内の個と個の間にパス（つながり）が存在しない二組ネットワークであるところが特徴的である。このように、インターンシップが大学と企業・行政との間にネットワーク（二組ネットワーク）を生み出すことが、インターンシップを教育の「チェーン」として捉えるよりも、教育の「ネットワーク」として捉える方が自然であることを示している。

そこで、インターンシップが教育のネットワークを生み出すことに注目し、インターンシップを有効に機能させるためのマネジメントを、エデュケーションチェーン・マネジメント (ECM) ではなく、「エデュケーション・ネットワーク・マネジメント (ENM)」として位置づける。

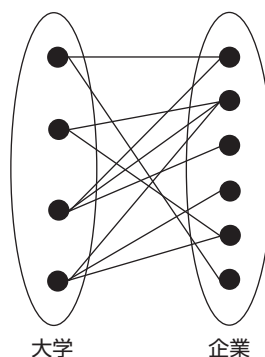


図3. インターンシップ導入による連結ネットワーク

5. インターンシップと教育システム

近年、日本の教育について、国際化・グローバル化に乗り遅れているとの指摘が国内外の企業や行政、さらには大学からしばしばなされている。こうした指摘の背景には、日本の教育システムがグローバル経済の進展とこれによるグローバル競争の加速化に適応可能な人材を育成することができていないと危惧されているからではないだろうか。

一方で、日本における高等学校までの教育シ

システムでは基礎的な教育がしっかり行われており、こうした教育の成果が、その後の大学や社会（企業や行政）での活躍に結びついているように考えられている。例えば、企業が事業の多角化や異業種へ参入しようとする場合に、これまでの日本企業の組織特性が有効に機能を発揮し、これらの新規事業に対して内部労働市場による人材の確保が可能となっていた。こうしたことは、基礎的な教育を受けてきた若年者が企業に入社し、正規の教育機関ではなく、企業内教育の一環としての OJT や off JT をはじめとした充実した企業内教育が行われたことに起因しているのである^[11]。

しかしながら、社会・経済環境の不確実性が増大し、既存の枠組みが大きく変わろうとしており、これまでの優位な日本の組織特性を活かすことができない状態に陥ることもあるようである。なぜなら、グローバル化と ICT（Information & Communication Technology：情報通信技術）化の進展が社会・経済システムに急速な変化をもたらし、この変化に対応するための人材育成や人材確保が困難になりつつあると考えられるからである。さらに、長期的な雇用（終身雇用の保証）の安定が困難になっていることも一つの要因となっているように思われる。

こうした環境に対応するための人材育成を、産官学の連携により行うことが急務となっている。そこで、こうした人材育成の一つの方法としてインターンシップがあげられるのである。しかしながら、前述の通りインターンシップに関する議論の多くが、キャリア教育における制度論や方法論に終始しているように思われ、十分な効果を発揮するところまでいたっていない。こうした制度論や方法論を議論する際、その背後にある構造をしっかり理解していないと絵に描いた餅になりかねない。すなわち、2節で概説したように、「雇用のミスマッチ」や学生と企業との「マッチング」についても、その

本質は複雑な構造を有しており、こうした複雑な構造を把握した上での議論が肝要である。そこで、インターンシップのこうした複雑性を把握するための一つの枠組みを構築し、その上で構築した枠組みを基礎に議論することが重要である。なぜなら、複雑な状況のままでは、個々の事象への対応は可能であるが、事象（インターンシップ）をシステムとして捉えることが困難になると考えられるからである。

さらに、日本において大学における人材育成の役割の重要性も再認識される。

6. おわりに

社会・経済環境の不確実性が増大し、既存の枠組みが大きく変わろうとしている時代において、高等教育機関（大学）はこうした変化に適応することができる人材の育成を迫られている。

そこで、本研究では、若年者の労働・社会環境を把握しつつ、筆者らのインターンシップに関する先行研究^{[4]~[8]}を基礎にして、インターンシップの役割について再考し、インターンシップの多面的な意義について論じた。その上で、教育システムにおけるインターンシップの位置づけを示唆した。

〈参考文献〉

- [1] 山下洋史：『人的資源管理の理論と実際』、東京経済情報出版、(1996)
- [2] 鳥羽晶彦、山下洋史、渡邊直一：“ランク・ヒエラルキー志向の転職モデル”、日本経営システム学会誌、Vol.18、No.1、pp.1-7 (2001)
- [3] 雇用戦略対話、<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koyoutaiwa/>
- [4] 金子勝一、山下洋史、松田健、小田部明：“インターンシップ導入大学の増加要因フレームワーク”、日本経営システム学会 第33回全国大会講演論文集、pp.134-137 (2004)
- [5] 金子勝一、山下洋史：“ジョブ・インターンシ

- ップ導入による相互準アウトソーシング・モデル”、経営行動研究学会誌（2003）
- [6] 山下洋史、松田健、金子勝一：“インターンシップの準アウトソーシングと準インハウスソーシングに関する研究”、日本経営システム学会 第34回全国大会講演論文集、pp.96-99 (2005)
- [7] 金子勝一、山下洋史、小田部明：“インターンシップ受入企業の誘因と貢献”、日本経営システム学会 第34回全国大会講演論文集、pp.46-49 (2005)
- [8] 金子勝一、山下洋史：“インターンシップによるENM（Education Network Management）”、第22回経営行動研究学会全国大会報告要旨、pp.82-85 (2012)
- [9] 渡邊直一、山下洋史：“スクリーニング仮説に基づく採用管理の準アウトソーシング・モデル”、日本経営システム学会 第34回全国大会講演論文集、pp.175-178 (2001)
- [10] 山下洋史、折戸洋子：“エデュケーションチェーン・マネジメント（ECM）に関する研究”、日本経営システム学会 第34回全国大会講演論文集、pp.92-95 (2003)
- [11] M. L. ダートウゾス 他：『Made in America アメリカ再生のための米日欧産業比較』、草思社（1990）